

AS PRINCIPAIS ALTERAÇÕES DA REFORMA TRABALHISTA (LEI Nº 13.467/2017) – UMA ANÁLISE COMPARATIVA

Inúmeras foram as alterações promovidas pela Lei nº 13.467/2017, o que dificulta a análise de todas as mudanças efetivadas pela nova legislação em apenas um artigo.

Por esse motivo, o objetivo deste texto é abordar as principais mudanças realizadas, considerando aquelas que possuem maior impacto na vida do empregador e empregado e comparando-as com as disposições anteriores da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

A) GRUPO ECONÔMICO DE EMPRESAS

Antes da reforma, o conceito de grupo econômico para fins de responsabilização solidária do débito trabalhista na CLT era *“uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra.”*

A reforma propiciou uma alteração para facilitar a caracterização do grupo econômico, incluindo que a empresa pode ser autônoma em suas atividades e administração, mas ainda assim pode integrar o mesmo grupo econômico de outras empresas.

Além disso, a reforma fez constar que a mera identidade de sócios não caracteriza o grupo econômico, sendo necessária a prova de comunhão de interesses e atuação conjunta entre as empresas.

Dessa forma, o grupo econômico não será caracterizado apenas quando uma empresa estiver sob a direção ou administração de outra, mas quando houver comunhão de interesses entre as empresas, ainda que exista autonomia entre elas.

B) TEMPO À DISPOSIÇÃO

Antes da reforma, o art. 4º da CLT previa apenas que *“considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens”*.

Diante da subjetividade do disposto acima quanto ao que seria o tempo à disposição do empregador, a reforma dispôs sobre o que não é tempo à disposição, enumerando as seguintes atividades particulares, dentre outras:

I - práticas religiosas;

II - descanso;

III - lazer;

IV - estudo;

V - alimentação;

VI - atividades de relacionamento social;

VII - higiene pessoal;

VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.”

Além disso, a reforma também fez constar em seu artigo 58, §2º, que o deslocamento casa-trabalho-casa não integrará a jornada de trabalho, nos seguintes termos:

“O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.” (grifou-se)

Antes da reforma, a discussão de entendimentos nos Tribunais Regionais do Trabalho era intensa sobre o pagamento de horas extras do tempo em que o trabalhador adentra à empresa para trabalhar, inclusive quando utiliza esse tempo para lanche e higiene pessoal. O mesmo ocorria em relação às horas *in itinere*, conhecidas como o tempo de deslocamento do empregado para o trabalho.

Acredita-se que a legislação incluiu norma expressa na CLT para encerrar o debate a esse respeito na Justiça do Trabalho, uma vez que a lei anterior era omissa quanto ao tema, o que propiciava discussões infundáveis sobre o assunto com entendimento diversificados nos vários Tribunais Regionais do Trabalho no país.

Não obstante a disposição expressa sobre o tempo de deslocamento na nova Lei, certamente esse assunto sofrerá resistência nos julgados do Judiciário Trabalhista.

A ANAMATRA (Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho) aprovou o enunciado nº 26, que dispõe que o trabalhador terá direito à contagem do tempo de deslocamento ao trabalho em trecho de difícil acesso, sem transporte público ou por transporte fornecido pelo empregador.

C) JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho foi um dos temas mais alterados da reforma trabalhista, o que será tratado neste tópico.

C.1) REGIME PARCIAL

O trabalho em regime de tempo parcial, que antes da reforma era considerado aquele que não ultrapassasse 25 horas semanais, passou a ser de 30 horas semanais sem a possibilidade de horas suplementares semanais.

Caso haja necessidade de se ultrapassar a jornada semanal, o trabalho em regime parcial não deve exceder 26 horas semanais, podendo ter o acréscimo de até 6 horas suplementares na semana.

No regime parcial, há a possibilidade de compensação de horas laboradas na semana anterior, desde que devidamente compensadas na semana seguinte. Caso não seja possível, essas horas deverão ser pagas como extras.

C.2) REGIME NORMAL

No tocante à jornada de trabalho normal, que é aquela de 8 horas diárias ou 44 horas semanais, também ocorreram relevantes mudanças.

O art. 59 da CLT prevê a possibilidade de prorrogação de horas extras em até duas horas diárias mediante concordância em acordo individual ou por autorização em norma coletiva com pagamento das horas acrescidas do adicional mínimo de 50%.

Antes da reforma, o art. 59 da CLT estava desatualizado, pois previa a possibilidade de prorrogação da jornada através de autorização em um documento pouco celebrado na prática, que era conhecido como contrato coletivo de trabalho.

Além disso, previa um adicional de, no mínimo, 20% sobre a hora suplementar, o que contraria o adicional de horas extras previsto na Constituição da República.

Outrossim, o banco de horas para compensação da jornada poderá ser acordado por acordo individual escrito entre empregador e empregado, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.

Antes da reforma, havia apenas a possibilidade de banco de horas acordado em norma coletiva no período máximo de um ano. Dessa feita, a reforma incluiu a possibilidade de acordo individual escrito, caso a compensação ocorra no período de seis meses.

Além disso, há a possibilidade de compensação de jornada no mesmo mês por acordo individual, tácito ou escrito, ou seja, um trabalhador poderá laborar 50 horas em uma semana e trabalhar seis horas a menos dentro do respectivo mês, a fim de compensar o excesso trabalhado sem que tenha direito a horas extras.

Outrossim, o art. 61, caput, da CLT prevê que *“ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencional, seja para fazer face a motivo*

de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.”

Antes da reforma, havia a obrigatoriedade de comunicação à autoridade competente (Ministério do Trabalho e Emprego) do excesso à jornada de trabalho citado acima, porém, essa exigência foi excluída pela nova Lei.

C.3) JORNADA 12 X 36

Outra alteração importante foi a inclusão da jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso na CLT no art. 59-A.

Antes da reforma, essa jornada era praticada principalmente na área da saúde, mas não possuía previsão na CLT e somente podia ser pactuada através de norma coletiva.

Diante disso, a reforma trabalhista regulamentou essa jornada, permitindo também que ela seja feita através de acordo escrito entre empregado e empregador.

Porém, o Governo publicou a Medida Provisória nº 808 em 14 de Novembro de 2017 ([clique aqui para ler a íntegra da MP](#)) que excluiu a possibilidade de estipulação da Jornada 12 x 36 por acordo individual, com exceção das entidades do setor de saúde.

Também em relação à jornada 12 x 36, há a previsão de que na remuneração mensal já estão incluídos o repouso semanal remunerado e os feriados, bem como a prorrogação do trabalho noturno.

Está previsão surge com a intenção de encerrar o intenso debate no Judiciário Trabalhista quanto ao pagamento em dobro dos feriados trabalhados e a prorrogação da jornada noturna após as 5hs da manhã.

Em ambas as situações, grande parte do Poder Judiciário trabalhista considera que o empregado desta jornada deve receber pelo feriado laborado em dobro (Súmula 444 do TST), bem como pela prorrogação do trabalho noturno. Em razão da nova previsão, estes benefícios não serão devidos.

Caso não sejam atendidos os requisitos da Jornada 12 x 36, quando, por exemplo, houver prestação habitual de horas extras, não será devido o pagamento do excesso à 8ª diária, mas apenas o excesso à jornada de 44 horas semanais com o pagamento do adicional de horas extras.

Com a regulamentação da jornada 12 x 36, não haverá mais necessidade de que o Ministério do Trabalho e Emprego autorize a sua realização, mesmo na hipótese de trabalho insalubre, conforme se vê do disposto no art. 60, parágrafo único.

C.4) INTERVALO PARA DESCANSO E REFEIÇÃO

O intervalo para descanso e refeição é um dos temas mais polêmicos no Direito do Trabalho e a reforma propiciou alteração substancial neste ponto.

Antes da reforma, o intervalo para descanso e refeição era de, no mínimo, uma hora. Caso não fosse usufruído integralmente, o trabalhador teria direito ao recebimento dessa uma hora como trabalho extraordinário.

Isso significava que caso ele tivesse 10 ou 20 ou 40 minutos de intervalo, ele receberia uma hora extra acrescida do adicional de 50%.

Com a nova Lei, o intervalo para descanso será pago como hora extra apenas sobre o período não usufruído, ou seja, se o empregado tiver 30 minutos de intervalo, receberá apenas os outros 30 minutos como hora extra.

Além disso, o intervalo suprimido não será pago como verba salarial, mas como indenização, ou seja, a hora extra não integrará a remuneração e não haverá reflexos nas férias, 13º salário, FGTS e INSS.

C.5) TRABALHO INTERMITENTE

A reforma criou a possibilidade do trabalho intermitente, que é aquele realizado com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses.

Nesse caso, um trabalhador pode fazer um contrato de trabalho com o empregador para laborar de acordo com a demanda existente, ou seja, trabalhar apenas em meses, dias ou horas em que há necessidade de realização do serviço.

Esse contrato deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor do salário mínimo ou do salário equivalente à função exercida.

Portanto, o trabalhador somente receberá se efetivamente trabalhar. Ele será convocado ao trabalho com três dias de antecedência e terá o prazo de um dia útil para responder se tem interesse na prestação de serviços, podendo recusá-la se não puder ou não tiver interesse. Essa liberdade de recusa do serviço significa que ele não pode ser punido pela empresa por esse motivo.

Logo, essa é uma inovação da Lei que traz relevante benefício ao setor empresarial, em especial ao comércio, que poderá dispensar a prestação de serviços do funcionário quando não houver movimento relevante no seu negócio em determinado período do ano, do mês ou do dia.

Por outro lado, essa alteração traz certa insegurança ao trabalhador, que não saberá o período que irá trabalhar no mês, tampouco quanto receberá de salário. Nessa hipótese, resta ao trabalhador buscar diversos estabelecimentos que trabalham nesta modalidade para conseguir ter uma carga horária que lhe renda um salário justo ao final do mês.

D) FÉRIAS

A nova Lei possibilitou o fracionamento das férias em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias.

Antes da reforma, as férias só poderiam ser concedidas em dois períodos, um dos quais não poderia ser inferior a dez dias corridos, somente em casos excepcionais. Ademais, os menores de 18 anos e maiores de 50 anos de idade não poderiam ter as férias fracionadas, mas esse artigo foi revogado.

E) NORMAS COLETIVAS

As normas coletivas visam disciplinar as condições de trabalho, benefícios, reajustes salariais, compensação de jornada de trabalho, dentre outras situações, relacionadas a determinada categoria de trabalhadores.

Estas normas dividem-se basicamente em dois tipos: Convenção Coletiva e Acordo Coletivo.

A primeira é celebrada por dois ou mais sindicatos representativos dos empregados e empregadores no âmbito regional de determinada categoria.

A segunda é celebrada entre uma ou mais empresas da correspondente categoria dos empregadores com o sindicato dos empregados, sendo a norma relacionada a assuntos específicos das condições laborais das empresas acordantes.

Em suma, a diferença é que a Convenção Coletiva apresenta normas mais genéricas por ser celebrada entre sindicatos dos empregados e empregadores e o acordo coletivo é mais específico por envolver uma ou mais empresas em uma tratativa direta com o sindicato da categoria dos empregados para acordar sobre condições laborais de empregados apenas das empresas acordantes.

Antes da reforma, o exame das normas coletivas era amplo e irrestrito na Justiça do Trabalho. Em razão disso, muitas disposições acordadas entre as partes signatárias dos instrumentos eram consideradas nulas pelo Poder Judiciário, sob o fundamento de que afrontavam a legislação trabalhista ou a Constituição.

Essa situação fragilizava as normas coletivas, pois poderiam ser anuladas a qualquer momento, o que conseqüentemente gerava insegurança jurídica, uma vez que as partes

signatárias não tinham a certeza que as disposições estipuladas seriam mantidas na hipótese de apreciação do Judiciário.

Diante disso, a reforma trabalhista previu em seu art. 8º, § 3º, da CLT, que a Justiça do Trabalho apreciará apenas os requisitos formais da norma coletiva, consubstanciado nos elementos essenciais do negócio jurídico, conforme prevê o art. 104 do Código Civil.

Houve ainda a inclusão do art. 611 – A para dispor que as normas coletivas possuem prevalência sobre a Lei quando tratar de alguns temas, dentre eles, banco de horas anual, jornada de trabalho, intervalo intrajornada, grau de insalubridade.

Inclusive, há a possibilidade de redução do intervalo intrajornada para, no mínimo, 30 minutos ao dia em jornada superior a seis horas diárias, o que não era permitido anteriormente.

No nosso entendimento o art. 611 - A será objeto de discussão na esfera judicial, pois não há possibilidade de um instrumento celebrado entre as partes prevalecer sobre o disposto na Lei.

Aliás, o artigo não prevê o limite das estipulações das normas coletivas, sendo certo que uma norma coletiva celebrada entre as partes pode ser invalidada em juízo, caso seja contrária aos princípios do Direito do Trabalho ou à CLT.

A título de exemplo, se a norma coletiva estipular que o empregado tem uma jornada de 20 horas diárias sem direito a hora extra, não há dúvida que essa disposição é ilegal e será anulada em juízo.

Não obstante isso, no texto da CLT, a previsão é que essa norma coletiva não pode ser invalidada, o que não faz sentido e certamente não irá prevalecer quando da análise pelo Judiciário trabalhista.

Uma outra alteração importante é a possibilidade de redução de salário ou jornada por norma coletiva, desde que seja concedida estabilidade ao funcionário durante a vigência do instrumento.

Ademais, em caso de pedido de anulação de cláusulas coletivas em juízo, ainda que mediante ações individuais, os sindicatos subscritores da convenção devem participar como litisconsortes na ação. Sem dúvida, essa é uma medida que se impõe, pois se a norma foi celebrada por eles, nada mais crível do que permitir que eles justifiquem os motivos da celebração do dispositivo questionado judicialmente.

Lado outro, o art. 611 – B da CLT dispõe sobre os direitos indisponíveis do trabalhador, que não podem ser objeto de negociação, dentre eles, salário mínimo, férias, décimo terceiro,

aviso prévio, licenças maternidade e paternidade, normas de saúde, higiene e segurança do trabalho.

O art. 620 da CLT também apresentou uma alteração relevante e que constantemente era debatida na Justiça do Trabalho, referente ao confronto entre disposições da convenção coletiva e do acordo coletivo do trabalho.

O entendimento majoritário da jurisprudência era de que prevalecia a norma mais benéfica ao trabalhador.

Com a alteração da CLT prevalecerá o acordo coletivo sobre a convenção coletiva, ou seja, a nova Lei prestigiou a norma mais específica, que é o acordo coletivo celebrado diretamente entre empresa e o sindicato dos funcionários.

F) ACORDO EXTRAJUDICIAL NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Uma alteração importante com a reforma trabalhista foi a inclusão da competência das Varas do Trabalho para homologar acordos extrajudiciais entre empregado e empregador.

Antes da reforma, os juízes do Trabalho não tinham a competência para homologar acordos celebrados entre empregador e empregado, se não fosse com o ajuizamento da ação trabalhista.

Sendo assim, caso as partes quisessem celebrar um acordo relacionado àquela relação de emprego, a transação não era homologada pelo Juiz, razão pela qual a consequência era o ajuizamento de ação trabalhista pelo empregado, o que acabava por criar um desgaste e inviabilizar o acordo no curso do processo judicial.

Outra situação frequente era o acordo entre empregado e empregador para o ajuizamento de uma ação trabalhista simulada com um acordo previamente estipulado entre as partes, para, assim, possibilitar a homologação pelo Juiz.

Assim, a partir da vigência da nova Lei, as partes poderão celebrar acordos extrajudiciais antes do ajuizamento da ação trabalhista, cabendo aos magistrados a análise dos termos do acordo, para verificar se as condições são razoáveis ao trabalhador e possibilitam a quitação das verbas a que ele teria direito com a extinção do contrato de trabalho.

Ademais, a nova Lei exige que as partes acordantes estejam assistidas por advogados diferentes quando da celebração do acordo, facultando ao empregado a representação por advogado do sindicato, a fim de evitar prejuízo quanto aos seus direitos.

Por fim, o pedido de homologação do acordo extrajudicial não prejudica o prazo para acerto rescisório de dez dias após o término do contrato de trabalho, devendo o empregador pagar o acerto sob pena de incidência da multa prevista no art. 477, § 8º da CLT.

G) DO PROCESSO TRABALHISTA EM GERAL

G.1) DO PRAZO EM DIAS ÚTEIS

O artigo 775 da CLT previa a contagem dos prazos processuais em dias corridos, ou seja, a partir do início do prazo, a contagem continuaria independentemente de feriados, sábados e domingos.

A reforma trabalhista adotou a mesma providência do Novo Código de Processo Civil e instituiu a contagem do prazo apenas em dias úteis.

Sendo assim, a contagem fluirá apenas em dias úteis, ou seja, aos sábados, domingos, feriados e recessos, o prazo é suspenso e voltará no próximo dia útil seguinte.

Essa mudança sofreu duras críticas sob o fundamento de que a contagem em dia útil atrasará ainda mais o andamento dos processos. Essa crítica procede em parte, pois é certo que a contagem de prazos não é o principal problema da Justiça do Trabalho quanto à agilidade do trâmite dos processos.

Na verdade, o atraso dos processos advém da elevada quantidade de ajuizamento de ações cumulada com a falta de estrutura do Poder Judiciário para realizar os atos processuais, tais como despachos, decisões, audiências.

Além disso, a batalha judicial com defesas, recursos para os Tribunais Superiores, embargos à execução, dentre outras medidas, também sobrecarrega o Judiciário.

Enfim, a contagem dos prazos processuais é uma medida irrelevante quanto ao tempo de tramitação dos processos trabalhistas considerando a crise estrutural do Poder Judiciário no Brasil.

G.2) RESPONSABILIDADE PROCESSUAL

GRATUIDADE DE JUSTIÇA - ÔNUS DA SUCUMBÊNCIA – LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ

Em relação aos benefícios da justiça gratuita, antes da reforma a CLT previa que o reclamante poderia usufruir da isenção de custas e honorários, caso comprovasse o recebimento de salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal ou que simplesmente declarasse que não tinha condições de arcar com as custas processuais sem prejuízo do seu sustento.

A reforma trabalhista prevê como requisito essencial e indispensável a percepção de salário igual ou inferior a 40% do teto dos benefícios da Previdência Social. Atualmente, o teto é de R\$ 5.531,31 e, conseqüentemente, o limite para a concessão da justiça gratuita é de R\$ 2.212,52.

Dessa forma, o critério para concessão do benefício da justiça gratuita passa a ser exclusivamente objetivo, segundo o que se percebe da leitura da Lei, não sendo possível a concessão da benesse apenas com a declaração de hipossuficiência financeira.

Como dito, a declaração de hipossuficiência não bastará, mas, segundo o § 4º, do art. 790 da CLT, a prova da insuficiência de recursos permite que o Juiz defira o benefício.

Enfim, o que se denota da nova Lei é que o benefício da justiça gratuita não será concedido indiscriminadamente, como ocorre atualmente, havendo necessidade de percepção de salário até R\$ 2.212,52 ou de comprovação efetiva de insuficiência de recursos.

Lado outro, o artigo 790 – B da CLT foi alterado para determinar que a parte sucumbente arcará com os honorários periciais mesmo que possua os benefícios da justiça gratuita. Antes da reforma, o reclamante que possuísse a gratuidade não arcaria com esse ônus, que era repassado à União.

Porém, caso o reclamante não tenha créditos a receber, os quais possam sofrer o desconto dos honorários periciais, a União continuará a arcar com esse custo, como prevê o § 4º, do mencionado dispositivo.

Outrossim, uma batalha antiga dos advogados trabalhistas foi incorporada na reforma, pois foi incluída a previsão dos honorários advocatícios sucumbenciais, que serão estipulados pelo juiz no percentual de 5% a 15% do valor da dívida apurada no processo.

Antes da reforma, os honorários advocatícios eram devidos apenas pelo reclamante que estivesse assistido pelo sindicato da sua categoria e que perceba salário inferior ao dobro do salário mínimo.

Além disso, há a hipótese de sucumbência recíproca, ou seja, ambas as partes são condenadas a pagar honorários quando ganham e perdem em parte os pedidos da ação, sendo vedada a compensação de honorários.

Por fim, a reforma trabalhista inseriu a Seção IV – A – Da Responsabilidade por dano processual, que trata da litigância de má-fé.

O artigo 793-B lista as hipóteses da configuração da má-fé da parte litigante e o artigo 793-C trata da multa a ser aplicada no percentual de 1% a 10% do valor corrigido da causa, bem como da indenização pelos danos decorrentes do processo, tais como custas e honorários.

Há também previsão de aplicação da citada multa à testemunha que mentir em juízo.

Portanto, as alterações mencionadas acima tiveram como objetivo impor o ônus do processo às partes, a fim de evitar a interposição de ações trabalhistas infundadas, requerimento de perícias inócuas, interposição de recursos protelatórios, alteração da verdade dos fatos,

dentre outras situações que ocorrem na Justiça do Trabalho há anos, mas que não impõem às partes nenhum ônus.

Dessa forma, as ações trabalhistas e medidas processuais deverão ser realizadas com maior critério, tendo em vista que as partes saberão que haverá consequências financeiras por agir deslealmente no processo.

G.3) ÔNUS DA PROVA

Antes da reforma, o artigo 818 da CLT distribuiu o ônus da prova a quem alega, ou seja, a parte que faz a afirmação deve fazer a prova.

Com o advento da nova Lei, a CLT apresenta uma redação similar à do Novo CPC, na medida em que deve o reclamante provar o fato alegado e o reclamado provar eventual fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante.

Além disso, há a previsão de o Juiz poder distribuir o ônus da prova de modo diverso do previsto, caso entenda pela dificuldade de produção da prova por uma das partes, desde que essa determinação seja justificada e seja feita antes da abertura da instrução.

G.4) DOS DISSÍDIOS INDIVIDUAIS

Antes da reforma, o reclamante poderia desistir da ação trabalhista após a apresentação da defesa pela empresa.

Essa desistência poderia ocorrer deliberadamente, hipótese em que o reclamante opta pela desistência após ter conhecimento dos argumentos da defesa ou por não ter testemunhas no momento da audiência.

Com a reforma, o reclamante poderá desistir após a apresentação da defesa apenas com a concordância da empresa. Se não houver a concordância, o processo seguirá seu curso normal até o julgamento.

Porém, a legislação manteve a hipótese de arquivamento do processo em caso de não comparecimento do reclamante em audiência, o que permitirá que o processo seja arquivado após a apresentação da defesa, o que não depende de concordância da empresa.

Portanto, há uma lacuna na legislação neste ponto, pois não haverá uma mudança efetiva na prática.

Outra alteração substancial na Lei é a permissão de a empresa ser representada por preposto que não seja empregado, bastando que ele possua poderes para representar a empresa na audiência e tenha conhecimento dos fatos. Antes da reforma, um preposto sem carteira de trabalho assinada acarretaria na revelia da empresa.

Ademais, o § 5º do art. 844 prevê que na hipótese de comparecimento do advogado sem preposto à audiência, serão aceitos a contestação e documentos apresentados pela reclamada.

Antes da reforma, a defesa e documentos não eram aceitos em razão da ausência do representante da empresa, ocorrendo a revelia quanto à matéria de fato.

Esse tema ficou confuso na nova Lei, pois o art. 844, *caput*, mantém a revelia na hipótese de não comparecimento da empresa. Mas contrariamente ao disposto neste artigo, haverá recebimento de defesa e documentos, ou seja, a empresa não poderá ser considerada confessa quanto à matéria fática.

Logo, não se sabe como será a convivência destes dois dispositivos, haja vista o conflito existente entre eles.

G.5) PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE

Antes da reforma, o entendimento jurisprudencial não aceitava a prescrição intercorrente, que é aquela que ocorre quando a execução de dívida trabalhista fica parada sem o impulso da parte autora.

Com o advento da reforma, a parte autora não poderá deixar a execução trabalhista sem movimentação por mais de dois anos, pois, se isso ocorrer, o credor perderá o direito de cobrar seu crédito em razão da prescrição intercorrente.

H) TERCEIRIZAÇÃO

A Lei nº 13.467/2017 também alterou a Lei 6.019/1974, que trata da terceirização da atividade fim das empresas.

O art. 4º-A ampliou irrestritamente a possibilidade de terceirização de qualquer atividade de uma empresa, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado, que possua como objeto social a prestação de serviços e tenha capacidade econômica para executá-lo.

Quando os serviços contratados pela empresa tomadora forem realizados nas dependências desta, devem ser garantidos os mesmos direitos concedidos aos empregados da contratante.

Segundo a nova Lei, a contratante ou tomadora pode ser pessoa física, mas a contratada deve ser pessoa jurídica que trabalhe no ramo de prestação de serviços.

Ademais, há previsão de que os titulares ou sócios da empresa terceirizada não podem ter trabalhado na qualidade de empregado ou sócio da empresa tomadora nos últimos 18 meses, exceto na hipótese de aposentadoria.

Também não poderá ser contratado pela empresa terceirizada o trabalhador que tiver laborado na empresa tomadora antes do decurso do prazo de 18 meses, contados da rescisão do contrato de trabalho.

Essas duas últimas previsões da Lei visam impedir a fraude na contratação destas empresas, o que pode ocorrer na hipótese da tomadora de serviços criar uma empresa de prestação de serviços ou recontratar empregados de sua própria empresa através da terceirizada apenas para economizar encargos fiscais e trabalhistas.

Antes da reforma, a matéria era regulada pela Súmula 331 do TST, que, em suma, previa que não há vínculo de emprego com o tomador no caso de contratação de serviços de vigilância, de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador.

Portanto, caso a terceirização fosse da atividade-fim da empresa, ou seja, a atividade pela qual ela consegue lucro, essa prática poderia ser considerada ilícita na Justiça do Trabalho, declarando o vínculo de emprego entre o empregado da terceirizada e a empresa tomadora.

Diante das mudanças realizadas pela nova Lei, infere-se que a citada Súmula perde o seu efeito e deve ser cancelada.

I) TELETRABALHO OU *HOME OFFICE*

O Capítulo II – A foi inserido na CLT para regulamentar uma prática comum nos dias atuais, que é o trabalho prestado pelo empregado em sua residência para o empregador.

Esse tipo de prestação de serviços deve constar expressamente no contrato de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas, bem como a responsabilidade pela aquisição e manutenção dos equipamentos utilizados pelo funcionário e o reembolso de despesas.

Esse regime de trabalho não se descaracteriza caso o funcionário tenha que realizar algumas atividades específicas na sede da empresa.

Caso o empregador queira alterar o regime de teletrabalho para o presencial, há a obrigatoriedade de se conceder o prazo de 15 dias para a transição.

Por fim, o empregado que laborar em sua residência não estará sujeito ao controle de jornada, não sendo obrigatório o preenchimento de cartão de ponto em razão da natureza desse serviço.

K) DANO EXTRAPATRIMONIAL

A nova Lei inseriu o Título II – A na CLT relativo ao dano extrapatrimonial, que ocorre quando há ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica.

A reforma prevê nos arts. 223-C e 223-D as hipóteses de dano extrapatrimonial para a pessoa física e jurídica, o que demonstra que tanto reclamante quanto reclamada poderão responder pelos danos causados e serem condenados nas ações trabalhistas em decorrência de ato ilícito cometido no curso da relação de emprego.

Houve também a fixação de valores para a indenização de acordo com a natureza da ofensa no art. 223-G, §1º, que foi alterado posteriormente pela MP 808, a fim de se reduzir a disparidade dos valores fixados pelos juízes, cuja redação atual segue abaixo:

“I - para ofensa de natureza leve - até três vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;

II - para ofensa de natureza média - até cinco vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;

III - para ofensa de natureza grave - até vinte vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social; ou

IV - para ofensa de natureza gravíssima - até cinquenta vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. “

A classificação acima é aplicada à condenação devida ao empregado, pois se a vítima for a empresa o valor base da infração será o salário contratual do empregado e não o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Por fim, na hipótese de reincidência na infração por qualquer das partes, o juiz poderá elevar ao dobro o valor arbitrado.

L) ATIVIDADE INSALUBRE NA GESTAÇÃO

A reforma trabalhista alterou a hipótese de afastamento irrestrito da gestante quando ela laborar em atividade insalubre.

A previsão anterior do art. 394-A da CLT era de que a gestante ou lactante não poderia trabalhar em local insalubre independentemente do grau de insalubridade.

Com a reforma, a regra é que a gestante será afastada do ambiente insalubre e passará a laborar em local salubre sem a percepção do adicional de insalubridade, o que restou estipulado pela MP 808.

Porém, há a previsão de uma exceção quanto ao labor em atividades insalubres em grau mínimo e médio, pois mediante autorização médica será possível o labor nestes ambientes, desde que a gestante apresente essa autorização de forma voluntária à empresa.

Quanto à atividade insalubre em grau máximo, não há exceção à regra e a gestante tem que ser afastada do local insalubre.

Ademais, a empregada lactante será afastada de atividades consideradas insalubres em qualquer grau quando apresentar atestado de saúde emitido por médico de sua confiança do sistema privado ou público de saúde, que recomende afastamento durante a lactação.

Já o art. 396, § 2º, da CLT prevê que a lactante deverá entrar em acordo com o empregador sobre os horários de descanso para amamentação.

Porém, esse dispositivo diverge do *caput*, pois este já tem previsão de que são dois intervalos de 30 minutos cada. Diante da divergência, acredita-se que os intervalos não poderão ser inferiores ao período disposto no *caput*.

CONCLUSÃO

A breve comparação entre os dispositivos antigos da CLT com as alterações realizadas pela Lei 13.467/2017 demonstra que as mudanças foram consideráveis e certamente trarão relevantes consequências nas relações de emprego atualmente vigentes.

Porém, a movimentação do Poder Judiciário Trabalhista demonstra resistência face às mudanças, o que exige cautela dos integrantes das relações empregatícias ao aplicar a nova Lei no cotidiano.

A citada resistência do Judiciário Trabalhista foi representada pela 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho realizada nos dias 09 e 10 de outubro de 2017 em Brasília/DF.

No evento, a ANAMATRA (Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho) editou 125 enunciados relacionados aos temas da reforma trabalhista. Dentre os vários assuntos tratados especificamente pelos enunciados, estão a terceirização, a jornada 12 x 36, banco de horas, sucessão empresarial, horas de trajeto.

É de extrema importância a análise de todos os enunciados¹ por quem lida diariamente com assuntos trabalhistas, pois os entendimentos neles representados possivelmente balizarão os julgados da Justiça Trabalhista.

Lado outro, houve também a propositura de ação direta de inconstitucionalidade pelo Procurador-Geral da República, tendo por objeto a Nova Lei, em especial os artigos 790-B, *caput* e § 4º; 791-A, § 4º, e 844, § 2º, do Decreto-Lei 5.452/1943 para suspensão cautelar dos citados dispositivos, que tratam do tema “Justiça Gratuita” do reclamante.

¹ <http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp>

O aludido pedido de suspensão está concluso ao relator Ministro Roberto Barroso até a presente data.

Houve ainda a publicação da Medida Provisória nº 808 em 14 de Novembro de 2017 ([clique aqui](#)), que fez mudanças relevantes na nova Lei, sendo algumas citadas ao longo deste artigo e também revogou os incisos I, II e III do caput do art. 394-A, os § 4º, § 5º e § 8º do art. 452-A e o inciso XIII do caput do art. 611-A, todos da CLT.

Enfim, as partes que integram as relações laborais não devem tomar decisões precipitadas neste momento com base nas disposições da nova Lei, sendo importante agir com o devido cuidado na aplicação da norma, que ainda abarca muita interpretação pela doutrina e jurisprudência trabalhista.

Aliás, é importante ter especial cautela com artigos que representem supressão aos direitos dos trabalhadores, pois certamente tais dispositivos sofrerão maior resistência à mudança, tendo em vista o princípio da proteção ao trabalhador.

Há forte sinalização do Judiciário Trabalhista para invocar normas constitucionais e normas oriundas da Organização Mundial do Trabalho², o que impedirá a aplicação de artigos da Reforma Trabalhista na prática.

Pelo exposto, nesse primeiro momento, faz-se necessário o acompanhamento das discussões da sociedade sobre a nova Lei, em especial dos julgados da Justiça do Trabalho, da atuação do Ministério do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho, bem como da doutrina sobre o tema, para uma melhor compreensão da aplicação da norma.

² <http://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/lang--pt/index.htm>: A Organização Internacional do Trabalho (OIT) é a agência das Nações Unidas que tem por missão promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade.